



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS DE ELCHE**

**PROTOCOLO SOBRE LA CONCILIACIÓN  
FAMILIAR EN LA EMPRESA**

**AUTORA: MÓNICA HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ**

**TUTOR: MARIA PILAR AYUSO GONZALEZ**

**CURSO ACADÉMICO 2021-2022**

## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
1.1 METODOLOGÍA.....	5
<b>2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS FAMILIAS ESPAÑOLAS (XIX-XXI)</b>	
2.1 Antecedentes y Evolución.....	6
2.2 Conciliación Familiar.....	10
2.3 Legislación en materia de conciliación familiar.....	12
2.4 Problemas que presenta la conciliación familiar.....	14
<b>3. PROTOCOLO DE CONCILIACIÓN FAMILIAR EN LA EMPRESA</b>	
3.1 Implantación.....	17
3.2 Medidas de mejora a adoptar en el protocolo.....	21
3.3 Empresas concienciadas con la conciliación familiar.....	25
3.4 Beneficios que ofrece el plan.....	29
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>33</b>

## **RESUMEN**

En el siguiente Trabajo Final de Grado se analiza las condiciones laborales en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras a lo largo de los últimos años, así como la evolución de la legislación que rige esas condiciones, en los diferentes apartados del estudio se menciona los factores más relevantes en materia de conciliación familiar. El primer bloque de este trabajo engloba las numerosas etapas de la legislación en esta materia, además de los serios inconvenientes que presentan siendo las familias las principales afectadas, seguidamente en el segundo bloque se especifica las diferentes medidas de mejora que las empresas pueden adoptar para contribuir a la conciliación de los trabajadores y trabajadoras, como es el caso de la implantación del protocolo y los beneficios que supone tenerlo implantado. Para finalizar con el estudio se detalla la necesidad de seguir avanzando en el bienestar de las personas trabajadoras con la evolución de las leyes que regulan esta materia y la importancia de tener en las organizaciones implantado un protocolo de conciliación familiar.

**Palabras clave:** Conciliación de la vida Familiar, personal y laboral, Personas trabajadoras, Legislación laboral, Protocolo de conciliación Familiar.

## **ABSTRACT**

The following Final Degree Project analyzes the working conditions in terms of reconciliation of family, personal and work life of workers over the last few years, as well as the evolution of the legislation that governs these conditions, in the different sections of the study the most relevant factors in terms of family reconciliation are mentioned. The first block of this work encompasses the numerous stages of legislation in this area, in addition to the serious inconveniences that families present being the main affected, then in the second block the different improvement measures that companies can adopt to contribute to the conciliation of workers is specified, as is the case of the implementation of the protocol and the benefits of having it implemented. Finally, the study details the need to continue advancing in the well-being of workers with the evolution of the laws that regulate this matter and the importance of having a family conciliation protocol implemented in organizations.

**Keywords:** Reconciliation of Family, personal and work life, Workers, Labor legislation, Family reconciliation protocol.

## **1.INTRODUCCIÓN**

El poder conciliar la vida personal y laboral sigue siendo para las familias un gran reto al que cada día se enfrentan debido a la incompatibilidad de poder compaginar ambos ámbitos, este hecho conlleva a que las personas trabajadoras deban acogerse a los diferentes permisos que establece el Estatuto de los Trabajadores como las reducciones de jornada o permisos de excedencia, siendo estas medidas insuficientes ya que se requieren ciertas condiciones para poder disfrutar de esos permisos, además de no posibilitar la adaptación a las diferentes necesidades de cada trabajador y trabajadora.

A lo largo de los últimos años han aparecido nuevos modelos de familias donde reclaman una mayor flexibilidad en las jornadas laborales sin que el salario se vea reducido, así como una evolución y mejora de las leyes ya existentes que garanticen la efectiva igualdad, permitiendo la plena conciliación de la vida familiar y personal de los hombres y mujeres.

El presente trabajo muestra en primer lugar las diferentes etapas en legislación laboral por las que pasó el país durante los dos últimos siglos y las condiciones tan nefastas por las que tuvieron que hacer frente los trabajadores y trabajadoras. Seguidamente en este primer bloque también se menciona la creación de las nuevas leyes que regulan esas condiciones que pretendían poner fin a la ineficacia de las primeras leyes laborales, no obstante, para finalizar con este primer bloque se expone los inconvenientes que presenta la Ley 39/1999, de 5 de noviembre encargada de promover la conciliación de la vida laboral y personal.

En el último bloque se especifica la necesidad de garantizar la protección y el bienestar de las personas trabajadoras a través de establecer en las organizaciones un plan de conciliación familiar para hacer frente al insuficiente alcance de la citada ley en el que se detalla las distintas fases a seguir para elaboración e implantación del plan , además de las numerosas medidas que se pueden establecer para contribuir al bienestar de las personas trabajadoras. Para finalizar con este estudio se reflejan las numerosas ventajas, así como la importancia de elaborar un plan de conciliación de la vida familiar, personal y laboral para las organizaciones y los beneficios que los hombres y mujeres adquieren de esas medidas.

## **1.1 METODOLOGÍA**

La modalidad empleada y que ha permitido la realización de este trabajo fin de grado consiste en la revisión bibliográfica, esta modalidad de trabajo posibilita el estudio y análisis de obras públicas por diferentes autores y que permiten la elaboración de este trabajo, se trata por tanto del estudio de una serie de información que no únicamente se recoge en artículos de investigación sino que también está presente en estudios gubernamentales, tablas de estadísticas, encuestas a la población, obras literarias, etc..

La bibliografía a la que se hace referencia en el párrafo anterior ha sido obtenida mediante una búsqueda activa de información en diferentes páginas oficiales, cuya titularidad corresponde en su mayoría a entes gubernamentales entre las que destacan principalmente webs de diferentes ministerios. También se ha hecho uso de la página del Instituto Nacional de Estadística (INE), se ha acudido al Boletín Oficial del estado (BOE) para la consulta de las disposiciones normativas empleadas y se han consultado multitud de Convenios Colectivos debido al protagonismo que ostenta el tema objeto de estudio sobre la negociación colectiva.



## **2. Evolución histórica de las familias españolas (XIX-XXI)**

### **2.1 Antecedentes y evolución**

A lo largo de estos últimos siglos los hogares españoles y sus familias se han visto marcados por las continuas evoluciones sociales e ideológicas que se han ido sucediendo y que han influenciado sobre su manera de pensar, adaptándose así a los cambios de la sociedad, pasando de regirse por una economía marcada por los trabajos agrarios y artesanos a regirse por otra caracterizada por la mecanización e industrialización. Todo el siglo XIX estuvo fundamentado en la importancia del trabajo, pues este era un pilar fundamental para las familias donde la educación quedaba en un segundo plano y el ocio era prácticamente inexistente.

La mayor demanda de trabajo se encontraba en el campo y en las fábricas instaladas en las grandes ciudades, en las cuales se llevaban a cabo incansables y largos turnos de trabajo llegando a superar las 15 horas diarias en unas condiciones precarias, y donde tampoco se tenía en cuenta la seguridad del obrero ni la importancia de tener unas medidas de seguridad e higiene en los puestos de trabajo. Respecto a la remuneración, el salario que percibían los trabajadores de la época (obreros), solo les permitían sobrevivir, y en caso de enfermedad o de accidente laboral quedaban totalmente desprotegidos al no tener una prestación económica que sustente a la familia ante esa contingencia derivada de su condición de obrero.

El papel de la mujer se limitaba a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos, aunque debido a la revolución industrial y al éxodo rural, muchas de estas mujeres comenzaron a trabajar en las fábricas de las grandes ciudades para poder aportar más recursos a la economía doméstica ya que únicamente con el sueldo del hombre no era suficiente para sustentar al resto de la familia. La precariedad laboral de la época recae con mayor peso sobre los colectivos más vulnerables, es decir, mujeres y niños. La mayoría de los empresarios preferían contratar a las mujeres y niños y niñas por razones económicas, debido a que la mano de obra de estos colectivos era más barata.

Otros de los grandes problemas latentes en aquella época era la precariedad en la educación de los menores, debido a que estos debían trabajar para colaborar económicamente en el hogar, provocando ello el abandono prematuro de las escuelas. Estos hechos no tardaron en verse reflejados en la tasa de analfabetismo que presentaba

nuestro país y que afectaban negativamente a su desarrollo y contribución a potenciar los trabajos precarios. En uno de sus estudios, Collado (2009) determinó lo siguiente:

La debilidad de la acción pública en el campo de la escolarización explica asimismo dicho porcentaje en el umbral del siglo XX. El porcentaje de población de 6 a 13 años que acudía a la escuela a finales del siglo XVIII-en 1797- en España era aproximadamente del 23,3%. La crisis políticas y económicas del primer tercio del XIX ( guerra de la independencia, final del Antiguo Régimen) explica que en 1831 dicho porcentaje fuera similar (24,7%) al de treinta y cuatro años antes (pg.5).

El periodo comprendido entre 1873 y 1917 cobra una gran importancia en la historia de las relaciones laborales. Este se caracterizó por ser la primera etapa de nuestra legislación laboral, definida como la etapa más humanitaria debido a que su principal finalidad era la protección de las personas trabajadoras. Durante esta etapa se crearon las primeras leyes en materia de seguridad e higiene en el trabajo que reconocieron y dieron la importancia que merecía a la salud de los obreros, las cuales fueron desatendidas durante los primeros años por la mayoría de los patronos y no mostraban ninguna practicidad, pero que supusieron un gran avance, pues eran medidas que al principio del siglo eran impensables que se pudieran concebir.

Otro gran paso que se consiguió en esa etapa fue la protección a los menores mediante el establecimiento de una serie de prohibiciones como aquellas que impedían su admisión a cualquier tipo de trabajo más concretamente el trabajo en las fábricas, talleres o minas. El límite de edad establecido para los niños y las niñas era los 10 años de edad, límite que se recogió en la Ley de 13 de marzo de 1900, la cual fijaba las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños y niñas. Al mencionar a la figura femenina, es conveniente hacer referencia a los derechos que consiguieron las mujeres trabajadoras de la época como por ejemplo el periodo de disfrute tras el alumbramiento que se amplió hasta las seis semanas tras el parto, así como la posibilidad de interrumpir la jornada de trabajo en una 1 hora al día cuando el menor estuviera en periodo de lactancia. Dichas mejoras permitieron que las madres trabajadoras pudieran optar a conciliar tanto la vida personal como la profesional sin la necesidad de renunciar al puesto de trabajo para así dedicarse íntegramente al cuidado de los hijos.

A pesar de la lucha por las mejoras en relación con los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras y el avance que suponía en relación a la conciliación familiar, los resultados que se pretendieron alcanzar no fueron los esperados por los legisladores, ya que fue una época marcada por el abuso de poder de los empresarios donde la negatividad a reconocer los derechos de sus empleados y empleadas provocó que la posición de ambos se mantuviera en el mismo lugar que venían haciéndolo. Además, a ello se le sumaba otro gran inconveniente, que era la incapacidad de la jurisdicción de esa época para resolver con eficacia los litigios en materia laboral.

La crisis acontecida en la etapa que comprende el período entre 1917-1923 provocó lo que se conoce como “ movimiento obrero” que supuso durante años una lucha de interés por la convivencia entre empresarios y trabajadores y la persistencia en la mejoras económica y moral de la clase obrera. Todo esto provocó que el estado decidiera intervenir en materia laboral con leyes más reforzadas que permitieran la pronta solución a los conflictos por los que estaba pasando el país, sin que quedaran en el olvido como ya había ocurrido durante las primeras leyes en materia laboral. Dicha intervención se vio reflejada en derechos mínimos como fue el Real Decreto 3 de abril de 1919 que establecía la jornada máxima legal en 8 horas, o las mejoras en la legislación de los seguros sociales con la obligatoriedad de los seguros de vejez, recogidas en el Real Decreto de 11 de marzo de 1919. También la importantísima Ley de 10 de enero de 1922, que dotaba de asistencia a los trabajadores y trabajadoras en caso de accidentes de trabajo.

Por otro lado, las mujeres que hasta ahora se habían visto obligadas a abandonar su puesto de trabajo por no tener reconocido el derecho al descanso tras el parto debido a la ineficacia de las primeras leyes laborales, encuentran ahora una protección eficaz con la promulgación del Real Decreto de 21 de agosto de 1923, que estableció un subsidio con el fin de contribuir a los gastos del parto y el periodo de descanso obligatorio. Con la creación de estas políticas para tratar de proteger la situación de las mujeres embarazadas, los legisladores de la época trataron de velar por el bienestar de las madres, pero manteniendo el foco en la prosperidad del país y en los aspectos positivos que las mismas iban a provocar sobre las preocupantes tasas de natalidad de la época.

Estos años no solo estuvieron marcados por la creación de normas que apoyaban a los trabajadores y trabajadoras sino también por la guerra civil que sufrió el país y que provocó que muchos de los derechos que se habían conseguido durante los años de la



república, caracterizada por promulgar multitud de legislación pionera en materia laboral, quedara limitados a las exigencias de la guerra, y más tarde derogadas con la promulgación del Fuero del Trabajo de 1938, el cual contenía disposiciones normativas que hicieron retroceder lo conseguido durante los años previos y provocó de nuevo la incertidumbre en las familias españolas. Una de las pocas leyes que había favorecido a la unidad familiar, fue la reducción de jornada en 8 horas, quedando en ese momento derogada y estableciéndose la nueva jornada laboral en 48 horas semanales. Un ejemplo del carácter solemne que representaba a la perfección los ideales del régimen franquista presidido por Francisco Franco se puede observar en las declaraciones del mismo Fuero, más concretamente en el apartado dos, el cual incluye la promesa de que el Estado liberará a las mujeres casadas de la realización del trabajo en talleres y fábricas. Resulta más que evidente que dicha declaración le quitaba a la mujer toda libertad para poder decidir por sí misma, apartándolas del mundo laboral por el hecho de estar casadas y con la única responsabilidad del cuidado de sus hijos y la realización de las tareas domésticas.

Esta nueva legislación invoca valores tradicionales para los cuales uno de los principios de la nación española es la creación de familias numerosas, de ahí la ley de 18 de julio de 1938, que proporciona a las familias un subsidio obligatorio para los trabajadores que tuvieran hijos a cargo. La importancia que cobra el concepto “familia” en esta época es fundamental, y la gran mayoría de las disposiciones normativas que se llevan a cabo van a verse influenciadas por el papel fundamental de las unidades familiares, pues serán concebidas como símbolo de unidad que colaboren con el crecimiento de la nación.

El final del franquismo supuso una nueva etapa para los españoles, una etapa marcada por la transición española liderada por los principales dirigentes políticos Adolfo Suárez y Felipe González que supuso el paso del régimen dictatorial franquista a la democracia de la mano de su Majestad el rey don Juan Carlos I de Borbón. Uno de los principales logros de esta nueva etapa fue la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, que introdujo numerosos derechos para los trabajadores y trabajadoras, mejoras que estos colectivos venían reclamando desde hacía años. Uno de los derechos más significativos fue la igualdad ante la Ley entre hombres y mujeres disponiendo que “ los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectará por igual al hombre y a la mujer”, en los que se van introduciendo ideas tendentes a la igualdad como la equiparación de la remuneración entre ambos sexos, estableciéndose en los artículos 10

a) y b) de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, “ la mujer, cualquiera que sea su estado civil, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en iguales condiciones que el varón, inclusive la percepción de remuneración”. Esta Ley también introduce novedades en cuanto a los tiempos de descanso de los trabajadores, introduciendo, quizás sin saberlo, aspectos para que pudieran conciliar su vida laboral y personal. En este sentido, el disfrute de las vacaciones se eleva a 21 días al año no sustituible por compensación económica, estos son algunos de los derechos que recoge la Ley de Relaciones Laborales que supusieron un gran avance hacia el camino de la conciliación familiar como hemos mencionado.

A pesar de haber sido épocas marcadas por las inseguridades políticas, y estar atravesando una profunda crisis económica a la que el país se estaba enfrentando debido a la autarquía del régimen y el bloque militar durante varios años por el resto de los países europeos, las familias siguieron luchando por la consecución de sus derechos laborales justos y eficaces. Las mejoras de las leyes ya existentes y la creación de nuevas leyes, como es el caso de la regulación de los despidos de los convenios colectivos de trabajo, así como el reconocimiento de la huelga recogido en el Real Decreto- ley 17/1977, de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo, fueron sucediéndose durante la época de transición hacia un nuevo modelo de estado, esta vez el democrático, aunque sin duda el mayor logro fue la creación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, que es el encargado desde hace 42 años de regular las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. En él se recogen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras siendo su aplicación de obligado cumplimiento, garantizando unos valores de igualdad y libertad entre hombres y mujeres.

A lo largo de estos años el código normativo ha ido experimentando modificaciones para adaptarse a las exigencias y a los cambios de la sociedad, garantizando una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, siendo hoy en día El Estatuto de los Trabajadores 2/2015, de 23 de octubre nuestra norma básica en derecho en materia laboral.

## **2.2 Conciliación familiar**

Antes de comenzar a hablar de las leyes que regulan este ámbito y de las mejoras que se han ido incorporando a lo largo de los años es necesario entender que es la

conciliación, es decir cuál es su significado. Para ello la Real Academia española (RAE) define la conciliación familiar de la siguiente manera:

la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laborales, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Con esta definición se hace referencia a la importancia de establecer una igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, entendiéndose como la equiparación de las mismas condiciones entre ambos sexos, también se hace alusión a la participación igualitaria de hombres y mujeres en la vida familiar queriendo romper con los roles tradicionales que las familias tenían asumidas, como se ha expuesto en el primer apartado de este estudio.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral en los últimos años ha provocado que los Estados miembros de la Unión Europea contemplen la necesidad de abordar políticas que favorezcan la igualdad entre ambos sexos. Estos hechos han provocado que a lo largo de los años numerosos autores hayan manifestado sus reflexiones, ideas o argumentos basándose en estudios empíricos acerca de este ámbito, ejemplo de ello es el Proyecto Melkart (2007), donde se hace alusión a la conciliación como una estrategia para poder compatibilizar todos los espacios y tiempos de la vida de las personas trabajadoras, exponiendo lo siguiente:

La conciliación de la vida familiar y laboral es la estrategia por la que se introducen sistemas de permiso por razones familiares, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares (pg,7).

Lo que se pretende alcanzar es la adaptación de ambos ámbitos a las necesidades del trabajador y de la trabajadora sin tener que verse afectado negativamente uno de ellos, para ello es necesario una colaboración social en la que intervengan los diferentes agentes sociales como expone El Ministerio de Igualdad (2010):

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres (pg.4y5).

Los principales agentes sociales que tienen gran relevancia en relación a esta materia son las administraciones públicas, ya que ellas son las encargadas de propulsar el desarrollo de las medidas conciliadoras así como de facilitar la flexibilización de la distribución de las jornadas de trabajo, otro pilar fundamental son los sindicatos pues ellos juegan un gran papel en la conciliación familiar siendo estos los encargados de mediar entre las personas trabajadoras y los empresarios promoviendo la influencia de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones que se llevan a cabo en las empresas y que afectan directamente a los intereses de estos. En relación con las empresas estas mejoran las condiciones legales de los trabajadores y trabajadoras además de incorporar la conciliación familiar en los procesos de negociación colectiva.

Estos agentes no deben actuar por separado pues para llegar a esa armonía de la que hace mención el Ministerio de Igualdad es necesario la participación de todos los diferentes agentes sociales desde una corresponsabilidad social como menciona el Proyecto Melkart (2007):

La responsabilidad de este nuevo modelo social que incorpora la conciliación como uno de los motores de progreso no corresponde únicamente a las empresas, ni a la administración, ni a los sindicatos, ni a los hombres y las mujeres de manera unilateral. Por el contrario, requiere que confluyan los intereses todos los agentes sociales: administraciones públicas, organizaciones laborales, sindicales y sociales, y hombres y mujeres, y se impliquen desde una corresponsabilidad social (pg,8).

### **2.3 Legislación en materia de conciliación familiar**

Los antecedentes de la regulación de la conciliación surgen con la Constitución Española de 1978, haciendo mención varios de los artículos que se recogen en esta ley a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como la protección social, económica y jurídica de las familias garantizando una retribución suficiente que cubra las

necesidades de las personas trabajadoras. Al hilo de lo mencionado, el artículo 35.2 cita lo siguiente “ la ley regulará un estatuto de los trabajadores” (Constitución Española ,1978), que será el encargado de regularizar las relaciones laborales y de establecer los derechos mínimos que la norma básica recoge.

Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo órgano fue muy importante en lo que a igualdad se refiere aprobó el 23 de junio de 1981 el convenio nº 156 que proclamaba la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, dando respuesta a los problemas que dificultaban la compatibilidad de poder conciliar trabajo y familia, en España este convenio entro en vigor el 11 de septiembre del 1986 dando paso a una igualdad de oportunidades para garantizar el pleno empleo de hombres y mujeres.

Por otro lado, la directiva 92/85 de 19 de octubre de 1992 introdujo medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas considerando los riesgos que puedan ocasionar ciertos puestos de trabajo para la salud de las embarazadas o que se encuentren en periodo de lactancia y así poder adoptar medidas para evitar la exposición a las que son sometidas. Pero la principal medida que establece esta directiva es el permiso de maternidad extendiéndose hasta las catorce semanas ininterrumpidas que pueden ser distribuidas antes o después del nacimiento.

La ley 39/1999, de 5 de noviembre fue la propulsora de la conciliación de la vida familiar y laboral, dicha ley fue aprobada en el BOE el 6 de noviembre de ese mismo año recogiendo derechos fundamentales para las personas trabajadoras como es el caso de los permisos retributivos para atender a las necesidades de las familias. Esta ley no solo da protección a las mujeres trabajadoras como había ocurrido en épocas anteriores sino también hace alusión a los hombres ya que lo que se pretende con esta ley es la participación del varón en la vida familiar equiparando de esta manera a ambos colectivos.

El objetivo de esta ley es la protección de los trabajadores y trabajadoras introduciendo cambios en la legislación que garanticen la efectiva participación de los trabajadores en la vida familiar, es decir busca el equilibrio entre las obligaciones familiares y laborales. Respecto a las modificaciones que se establecen con la incorporación de esta ley son las que recoge el Estatuto de los Trabajadores referente a

los permisos retributivos, reducciones de jornada y excedencias en otras, correspondiendo esas materias a los artículos 37, 45, 46 y 48.

Siguiendo con las leyes propulsoras en conciliación familiar es necesario destacar la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los objetivos más destacados de esta ley es la eliminación toda clase de discriminación por razón de sexo garantizando una mayor protección y reforzando la ley ya existente de conciliación familiar avanzando un paso más hacia la efectiva igualdad.

Del mismo modo, la ley 39/1999, de 5 de noviembre ha sido reforzada a lo largo de los últimos años con los correspondientes cambios que se han ido introduciendo en la legislación laboral con la incorporación de mejoras como es caso del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero donde se establecen medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, medidas que van encaminadas a favorecer la empleabilidad de las personas trabajadoras, el fomento de la contratación indefinida y la protección de estos colectivos ante despidos improcedentes. Respecto a las modificaciones en materia de conciliación familiar se incorporan los cambios en los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los permisos retributivos por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y las referentes a las reducciones de jornadas.

Al mismo tiempo dentro de las integraciones de la ley de conciliación familiar podemos destacar la Ley 10/2021, de 9 de julio, del trabajo a distancia estableciendo una mayor seguridad a los trabajadores y trabajadoras debido a la situación por la que en ese momento estaba afrontando el país debido a la pandemia, garantizando de esa manera el mantenimiento de los puestos de trabajo y la compatibilidad del trabajo con el cuidado de los menores.

Finalmente, estas normativas que regulan la conciliación familiar son las encargadas de establecer una guía por la cual determinan la manera de comportarse de las personas trabajadoras, eliminando cualquier rol que en épocas pasadas se le había atribuido a cada colectivo.

#### **2.4 Problemas que presenta la conciliación familiar**

Es innegable el avance legislativo de nuestro país en relación con esta materia como fue el caso de la mencionada Ley 39/1999, 5 de noviembre, otorgando protección ante contingencias como es el caso de la maternidad y paternidad. Pero también es cierto

que a pesar de la incorporación de estos derechos a nuestra legislación, los trabajadores y trabajadoras siguen sufriendo numerosas limitaciones a la hora de poder compaginar la familia y el trabajo, dos vertientes importantes de nuestras vidas.

Las medidas de conciliación más concretamente las reducciones de jornada tras el nacimiento del primer hijo son solicitadas en su mayoría por mujeres, para contrastar este hecho El instituto Nacional de Estadística (INE), publicó una encuesta realizada tanto a mujeres como a hombres, en ella se refleja los porcentajes de ambos. El primer dato expuesto corresponde a las reducciones de jornadas y los motivos por los que se encuentran en esa situación, los datos obtenidos por las mujeres trabajadoras son los siguientes: “ principales motivos que alegan las mujeres que ejercen su trabajo a tiempo parcial en 2021: no poder encontrar trabajo a jornada completa (51,7%) y el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (16,2%)”, por otra parte, los hombres hacen mención a los siguientes motivos: “no poder encontrar trabajo a jornada completa (58,6%), y seguir cursos de enseñanza o formación (13,0%)”.

Con estos porcentajes queda reflejado la implicación que las mujeres trabajadoras tienen en el cuidado de los menores o de otros familiares, siendo la participación del hombre en el cuidado de otras personas ya no solo de los hijos una tarea que hoy en día sigue pendiente, a pesar de tener los mismos derechos a solicitar las reducciones de jornadas que las mujeres para poder atender al cuidado de los familiares.

Estos hechos hacen referencia a la problemática de la tasa de natalidad por la que el país lleva años haciendo hincapié, es una realidad que afecta negativamente no solo a la población al verse más envejecida sino a las propias familias que son las que sufren en primera persona este problema al no poder conciliar la vida familiar con la laboral.

Es por ello que muchas mujeres deciden posponer la maternidad por motivos económicos que van fuertemente ligados a la falta de tiempo, el problema no se subsana al reducir las horas de trabajo ni al solicitar una excedencia para dedicar el tiempo integro a la maternidad o paternidad, ese problema tiene una mayor profundidad y es la pérdida económica de esas familias al tener que elegir entre la economía o el tiempo, ya que al reducir la jornada de trabajo la parte proporcional del salario también se ve afectada, estos hechos repercuten en la decisión de elegir en primer lugar el empleo a la posibilidad de ampliar la familia. Estos datos se pueden observar en los porcentajes de natalidad

emitidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, donde exponen:

El empleo de las mujeres en España aumentó notoriamente en años recientes: del 32,5% en 1995 al 51% hoy. Con todo, aún se encuentra por debajo de la media de la OCDE ( el 57,5%) y el 75% de las madres regresan a trabajar solo ocho años después del nacimiento de sus hijos. Los esfuerzos gubernamentales para ampliar la cobertura y dar apoyo a las familias a fin de reducir el coste del cuidado infantil han generado un importante aumento en la participación del cuidado de los niños. En 2010, el 39,3% de los niños menores de tres años participaban en servicios de cuidado infantil ( la media de la OCDE es del 32.6%). Sin embargo, la atención fuera del horario escolar es limitada y muchos padres y madres que trabajan dependen de cuidadores informales: cerca de una cuarta parte de los abuelos españoles cuidan a sus nietos diariamente (OCDE).

La falta de tiempo es un problema al que las familias se enfrentan día a día, la incompatibilidad del trabajo con la vida familiar provoca en los hogares situaciones de estrés y ansiedad, las exigencias que requieren ciertos puestos de trabajo, ya sea o bien por el rendimiento que conlleva esa categoría, o bien por las condiciones que imponen ciertos empresarios, provoca una incompatibilidad con el empleo y la vida personal, conduciendo a sentir insatisfacción que afecta negativamente a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Respecto a lo expuesto anteriormente, estudios realizados por Unicef revelo los datos de las políticas llevadas a cabo en materia de conciliación familiar por varios países que entre ellos se encuentra España, este informe emitido por la organización muestra la posición en la que nuestro país se encuentra respecto a Suecia, Noruega, Islandia, Estonia y Portugal que son los países que en 2019 ocupaban los primeros puestos de la lista, situando a España en la mitad de esa lista más concretamente a 8,7 puntos por debajo de Suecia (Unicef ,2019).

Por otra parte, el estudio realizado por la fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (Eurofound) realizó unas encuestas en 2015, que ofrece conocimientos y resultados basados en investigaciones, dirigida a los trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea donde ofrece una visión real de las condiciones de trabajo de los hombres y mujeres, una de las preguntas realizadas en la encuesta fue la



organización de los horarios laborales, donde el 66% de los trabajadores y trabajadoras afirmaron que la distribución del tiempo de trabajo lo establece la empresa sin posibilidad de realizar ninguna modificación, por el contrario y respecto a esta pregunta la Unión Europea obtiene el porcentaje que corresponde al 56%.

En definitiva, para la obtención de la plena conciliación a la que se quiere alcanzar es necesario que las leyes ya existentes permitan una mayor flexibilidad y adaptación para dar respuesta a las necesidades de cada persona trabajadora de forma individual.

### **3 protocolo de conciliación familiar en la empresa**

#### **3.1 Implantación**

La influencia que tienen las empresas en los hogares de las familias es un hecho no discutible que se ha demostrado durante siglos, trabajo y hogar están estrechamente ligados llegando a influir uno sobre el otro. Las políticas en materia de conciliación familiar tienen su finalidad en la protección de los trabajadores y trabajadoras, los poderes públicos son los encargados de establecer las medidas para que esa protección sea efectiva, además de establecer los instrumentos adecuados para la eliminación de la discriminación entre hombres y mujeres.

El papel de las empresas debe ir más allá del mero cumplimiento de la normativa en dicha materia, deben permitir el equilibrio entre trabajo y familia facilitando una mayor flexibilidad de las políticas ya existentes que permitan que las personas trabajadoras tengan más tiempo para invertir en sus vidas familiares.

El proyecto Melkart (2007), define el significado que tiene la conciliación familiar para la empresa, exponiendo lo siguiente:

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos que permite aprovechar el potencial del todo el capital humano disponible a partir de la aplicación de medidas que permitan compatibilizar la vida laboral, familiar y personal tanto de las trabajadoras como de los trabajadores (pg,10).

Para aprovechar el potencial del que se habla en el proyecto Melkart es necesario que las medidas que se establezcan en las empresas deban ir dirigidas a todos los trabajadores y trabajadoras de forma individual para garantizar que se cubran las necesidades de cada uno en función de sus valores o de sus proyectos.

Hasta ahora solo se ha mencionado las familias con hijos o familiares a cargo, sin entrar en más detalles, pero al igual que se ha hablado de la evolución de la legislación laboral a lo largo de estos dos últimos siglos, es necesario hacer hincapié que no todas las personas trabajadoras tienen los mismos intereses, ni sus vidas se encuentran orientadas en la misma dirección, por lo que es necesario que las medidas se ajusten en función que permita el desarrollo personal de cada trabajador y trabajadora.

En cuanto a las organizaciones, estas cada vez son más conscientes de lo que supone tener implantado un plan de conciliación familiar y los beneficios que se obtiene con dicho plan tanto para las empresas como para los trabajadores y trabajadoras, en este punto es necesario resaltar que no existe la obligatoriedad de establecer un protocolo de conciliación de la vida personal en las organizaciones, ya que nuestra legislación no establece pautas a seguir para su elaboración, como si ocurre con la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se establece los objetivos y estrategias a adoptar para garantizar la finalidad de esa ley que es la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El Real Decreto-ley 6/2019 dispone la obligatoriedad de elaborar el plan de igualdad en las empresas que cuentan con el número de plantilla establecido, siendo hoy en día la obligatoriedad de incluir el mencionado plan en las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores y trabajadoras, la normativa obtuvo vigencia el 7 de marzo de este mismo año, es decir del 2022.

Al contrario de lo que establece la ley de igualdad, para la elaboración de un protocolo de conciliación no es necesario cumplir con un máximo de trabajadores y trabajadoras en la plantilla, este plan puede ser realizado por cualquier organización independientemente de su tamaño y de su forma jurídica, sin tener en cuenta al sector de actividad al que se dediquen.

Antes de comenzar a hablar de los puntos a seguir para su elaboración es necesario definir qué se entiende por protocolo familiar y cuál es su finalidad. De acuerdo con lo expuesto por la consultora de género, igualdad y conciliación, fundación concilia2, considera que:

Es un documento elaborado por la empresa, a disposición de toda la plantilla, donde se enumera las medidas existentes para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es una herramienta sencilla y transparente que ayuda a optimizar

los recursos y a mejorar el clima laboral y la productividad y rentabilidad de la empresa (Fundación Concilia2).

El contenido de los protocolos suele ir orientados hacia dos vertientes, la primera sería las declaraciones donde debe quedar reflejado las necesidades a abordar en el plan que se quiere incorporar a la empresa, es decir los puntos débiles de la organización para poder abordarlos, así como las fortalezas que presenta la organización para poder hacer hincapié en ellos. En este punto también es importante fijar los objetivos y finalidades que la dirección pretende alcanzar con el protocolo. Para la recogida de información y poder realizar el diagnóstico existen numerosos métodos, las herramientas más utilizadas son las encuestas realizadas a los trabajadores y trabajadoras, ya que se realizan de forma anónima y garantizan una mayor fiabilidad de los resultados, además de evitar represalias que puedan surgir posteriormente con la dirección de la empresa. Otros de los métodos más recurridos son las entrevistas individuales y los debates grupales debido a la rapidez con la que se consiguen recopilar los datos, la finalidad del diagnóstico es el siguiente:

Proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla, detectar posibles problemas de absentismo, mal clima laboral, baja productividad o exceso de rotación, y su interrelación con la ausencia de estas medidas, servir de base para el desarrollo del plan de conciliación familiar ( Conselleria De Bienestar Social, 2010, pg.,38-39).

La segunda fase y última del protocolo es la extracción de conclusiones a partir de los resultados obtenidos para poder elaborar las medidas adecuadas a aplicar, así como su prioridad. Los datos que debería contemplar el informe según detalla La Conselleria de Bienestar Social (2010) son los que corresponde a continuación:

Datos legales y técnicos de la empresa, características de la plantilla, análisis de datos recogidos, fortalezas y posibles resistencias, indicadores de evaluación, expectativas y demandas de la plantilla, principales conclusiones obtenidas, recomendaciones básicas para elaborar el plan de conciliación familiar, priorización de medidas a implantar, coste y recursos necesarios, cronograma de actuaciones (pg., 41).

Siguiendo con los objetivos del protocolo la dirección de la empresa debe garantizar durante todo el proceso de la implantación su compromiso con el plan de conciliación, además debe contar con personas expertas en esta materia para que puedan

recibir el asesoramiento adecuado y las pautas correctas a seguir según las características específicas de cada empresa y de su convenio colectivo de aplicación. Por otro lado, se deberá realizar periódicamente seguimientos para garantizar que se está cumpliendo su finalidad y poder introducir nuevas medidas en caso de que sea necesario.

Finalmente, una vez elaborado el plan este deberá ser comunicado a toda la plantilla de la organización para conocer las medidas incorporadas, así como sus formas de uso, la vía de difusión del protocolo puede estar enfocada solo en la empresa, es decir de forma interna o puede tener una mayor trascendencia al ser comunicada de forma externa, como puede ser en notas de prensa a los medios de comunicación, publicación en revistas del sector, así como difusión en la web de la empresa.

Respecto a su registro, como sea comentado anteriormente estos planes además de ser de naturaleza voluntaria, no requieren ser inscritos como si ocurre con los planes de igualdad, donde su publicación se debe llevar a cabo en el Registro de Planes de Igualdad independientemente de que sean de origen obligatorio o voluntario. Para la regulación de estos planes de igualdad contamos con la aplicación REGCON perteneciente al Ministerio de Trabajo y Economía Social que permite la publicación e información de los convenios y acuerdos colectivos que entre ellos se encuentra los planes de igualdad de ámbito estatal y supraautonómico.

En definitiva y siguiendo con lo mencionado al principio del apartado respecto a la inexistencia de legislación que regule la obligatoriedad o la aplicación de estos protocolos en materia de conciliación familiar, encontramos una guía elaborada por la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana dirigida a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, donde su principal finalidad es la orientación a las empresas para su implantación. Esta guía recoge numerosos puntos como los que se han mencionado en las fases del protocolo, además de las ventajas que supone tener incorporado el protocolo en la cultura empresarial, las medidas establecidas por la ley, así como las medidas de carácter voluntario que pueden implantar las empresas. Otros de los puntos importantes que recoge son los costes que supone para las empresas no contar con estas medidas, el alcance de estos costes va desde problemáticas laborales hasta problemas sociales y legales.

### **3.2 Medidas de mejoras a adoptar en el protocolo**

Las mejoras que pueden implantarse en el protocolo de conciliación familiar de la empresa dependerán del estudio realizado previamente por la dirección como ya sea comentando anteriormente, la flexibilidad con la que se establezcan las mejoras estará subordinadas a las características, sector y tamaño de la organización. La Conselleria de Bienestar Social, elaboro una guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en ella se establece una serie de medidas que son las más recurrentes por las empresas debido a los beneficios que aportan esas mejoras tanto para los trabajadores y trabajadoras como para la misma organización. En la siguiente tabla se reflejan algunas de las numerosas medidas que establece la guía:

Tabla 1. Medidas más habituales

Adaptación del Puesto de Trabajo	En función de circunstancias puntuales personales o familiares (fallecimiento de un familiar, enfermedad grave, nacimiento) se le da temporalmente otro puesto cuya carga de trabajo y responsabilidades se adapten mejor a su situación.
Año Sabático	Para ampliar formación en otros países, desarrollo personal, etc.
Bancos de Horas	No suponen una reducción del tiempo de trabajo sino la posibilidad de que la persona trabajadora concentre más número de horas en un determinado día o periodo concreto de manera que pueda acumular horas de libre disposición para cubrir sus necesidades de conciliación: festividad escolar y preparación de exámenes.

Bonos de Ayudas	Cheques para costear gastos de guarderías, comedor, libros de texto, servicios para cuidados de personas mayores o dependientes.
Día de Fiesta Individual	Posibilidad de elegir un día libre al año: cumpleaños, aniversario, fiesta escolar.
Días Libres	Posibilidad de coger días de permiso a cuenta de las vacaciones.
Excedencias y Permisos	Para el cuidado de hijos/as, personas enfermas, mayores o dependientes por periodos superiores a los establecidos en la legislación.
Flexibilidad Horaria	Se trabajan las mismas horas, pero con libertad de elegir los horarios de entrada y salida, cambio de turno o el descanso para el almuerzo.
Guarderías	Instalación en el centro de trabajo, o acuerdos con centros cercanos a la empresa.
Horas de Asuntos Propios	Pueden ser a cuenta de las vacaciones, del salario o recuperables.
Jornada Intensiva	En la época estival, durante las fiestas locales, o viernes tarde libre.
Maternidad, Embarazo y Lactancia	Incorporando medidas más favorables que las establecidas legalmente.

Permisos Retribuidos	En caso de enfermedad grave de un familiar, hospitalización, accidente o exámenes, por encima de los establecidos legalmente.
Prestaciones Sociales	Seguros de vida, planes de pensiones, prestaciones médicas privadas para los familiares directos.
Semana Laboral Comprimida	La plantilla trabaja más horas al día a cambio de un día libre generalmente viernes manteniendo el número de horas de trabajo y el nivel salarial.
Servicios Apoyo Personal	Servicios de apoyo psicológico mediante una empresa externa para temas como: dejar de fumar, miedo a volar, gestión del estrés, problemas de pareja, mobbing, acoso sexual. (Es imprescindible que la empresa trate los datos con total confidencialidad).
Servicios Auxiliares	Servicios de agencia de viajes, gestoría, tintorería, etc., dentro de la propia empresa.
Servicios Subvencionados	Comedor, gimnasio, ludotecas, guarderías, descuentos en librerías, establecimientos de ocio, hoteles, alquiler de coches y otros.

Servicios de Apoyo a la Expatriación	Mediante una agencia externa o departamento de la propia empresa se ofrece ayuda y orientación también a la familia de la persona expatriada para facilitar ese tránsito de cambio cultural: búsqueda de trabajo para el otro miembro de la pareja, ayuda con la mudanza, colegios, búsqueda de piso, empadronamiento, gestiones burocráticas.
Teletrabajo	La empresa provee al empleado/a de toda la infraestructura necesaria (ordenador, ADSL, PDA) para que pueda trabajar una parte de su tiempo desde casa, evitando largos desplazamientos, atascos.
Vacaciones Flexibles	Permitir dividir las vacaciones estivales en 3 o más periodos.
Video Conferencias	Permite celebrar reuniones con personal de la compañía o clientes/as de otras ciudades reduciendo tiempo y gastos de viajes, facilita la gestión del tiempo de trabajo y el rendimiento en los proyectos.

Fuente: Conselleria De Bienestar Social (2010, p.26-28).

Continuando con las numerosas mejoras a implantar en las empresas en materia de conciliación familiar un estudio realizado por la red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” es una iniciativa del instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, esta red de empresas elaboro una lista con las medidas adoptadas por las empresas pertenecientes a esta red, la mencionada lista se encuentra enumerada según el porcentaje de implantación por cada empresa.



Por un lado, se encuentran las medidas que obtienen una mayor puntuación por ser las más recurrentes por las personas trabajadoras, la primera de ellas en obtener una mayor puntuación es el horario flexible de entrada y/o salida siendo su porcentaje del 71,6%, en segundo lugar, se encuentra el trabajo a distancia que corresponde al 62,9% y en tercer lugar el 55,2% que menciona las ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad.

Por otra parte, las mejoras menos adoptadas por estas empresas son las que corresponden a la formación online, mejoras en relación con la reducción de jornada por guarda legal y bolsas de horas que corresponden a la acumulación de horas para poder ser disfrutadas según la necesidad de cada trabajador y trabajadora. En el último puesto se menciona la adaptación de horarios para poder asistir a formaciones, su porcentaje es muy inferior ya que corresponde solo al 7,8%. (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016, p. 15-16).

Para finalizar con este apartado es importante destacar que las medidas más adoptadas por las empresas por obtener una mayor demanda por las personas trabajadoras son las que corresponde con la flexibilidad horaria, esto se debe a que les permite una mayor gestión del tiempo para poder invertir en otros ámbitos de la vida privada.

### **3.4 Empresas concienciadas con la conciliación familiar**

Una vez expuesto las numerosas mejoras que se pueden incorporar en las organizaciones para contribuir al desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras, es necesario delimitar las empresas que se suman a este compromiso de mejora continua incorporando en sus estrategias de empresa acciones que van encaminadas a garantizar una adecuada política de conciliación familiar. Las organizaciones de las que se van a mencionar a continuación son conscientes del impacto que genera en la sociedad tener implantado políticas de mejoras a las familias, el contribuir al fomento de equilibrio entre la vida personal y laboral adquiere que estas organizaciones se han mencionadas en numerosos artículos.

Son varios los estudios realizados donde posicionan a las empresas basándose en sus proyectos de compromiso y sensibilización, donde no solo se tiene en cuenta el

cumplimiento de las leyes ya vigentes si no que van un paso más hacia adelante incorporando mejoras como las que se van a mencionar a continuación.

Una de las organizaciones en destacar por su política de empresa es el grupo asegurador Mapfre SA, donde se caracteriza por su compromiso con el bienestar de las personas que forman parte de su equipo, en su convenio colectivo se manifiesta las numerosas mejoras de las que son beneficiarias el personal de la organización. Una de esas mejoras es el artículo 31, donde ofrece ayuda para paliar los gastos de estudios oficiales relacionados con la actividad de la empresa, el importe de esta ayuda corresponde a 1.100€ anuales por trabajador y trabajadora, este servicio tiene como finalidad fomentar el ascenso interno de los miembros que ya pertenecen al grupo consiguiendo un aumento de la motivación y crecimiento personal de los trabajadores y trabajadoras, además de contribuir a los gastos propios de las matrículas.

A través de lo mencionado, el artículo 32 también recoge ayudas económicas para subsanar los gastos de escolarización, pero siendo esta colaboración para los descendientes del personal, las cuantías máximas son fijadas respecto al salario que perciben y según la edad de los descendientes, los servicios que ofrece esta ayuda son para las matrículas de las escuelas infantiles, la enseñanza obligatoria y los estudios superiores. Este artículo además también menciona una ayuda adicional para las familias numerosas reforzando de esta manera la economía de esos hogares con 175€ anuales.

Por otro lado, el artículo 33 tiene incorporado una protección que va dirigido hacia la maternidad, consistiendo en una prestación complementaria donde la empresa se hará cargo de la parte proporcional que le corresponda a la trabajadora por encontrarse en situación de incapacidad temporal por maternidad o riesgo durante el embarazo, estas incapacidades temporales provocan que muchas trabajadoras sufran durante el tiempo que dura esa contingencia disminuciones considerables del salario por lo que esta medida garantiza que no se funden desigualdades debido a la maternidad.

Siguiendo con las mejoras en maternidad el artículo 37 va dirigido a apoyar el crecimiento de la natalidad o adopción, este artículo engloba tanto a los hombres como a las mujeres garantizando de esta manera la igualdad entre ambos sexos. El importe que corresponde a esta retribución para contribuir con los gastos de la maternidad/paternidad es de 434,12€.

Otras de las empresas en ofrecer medidas de conciliación familiar es la compañía Reale Seguros Generales SA, en su convenio colectivo establece beneficios similares a los incorporados en la organización mencionada en el anterior apartado, pero además esta compañía se distingue por decretar importantes ventajas para el personal de la compañía, de ahí que numerosas medidas llevadas a cabo por la compañía se han publicadas en su página web como representación de responsabilidad y comprensión respecto al ámbito de estudio. Uno de los puntos publicados y donde más hincapié hace la compañía es sobre la flexibilidad horaria, esta medida se encuentra recogida en el artículo 16 de su convenio colectivo donde la jornada laboral de esta compañía en el periodo de invierno es de 39 horas semanales, mientras que en los meses de verano esta jornada se reduce a 35 horas semanales, ambas jornadas permiten la flexibilidad horaria que puede ser disfrutada o a la entrada o a la salida de la jornada laboral.

Siguiendo con las jornadas y horarios laborales el artículo 17 ofrece la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan disfrutar de una jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas, para el cuidado del descendiente hasta los cinco años sin reducción del salario, esta mejora también permite establecer el horario flexible tanto a la entrada como a la salida. Además de esta medida el mencionado artículo incluye considerables beneficios respecto a reducciones de jornada sin que sus salarios se vean afectados, como es el caso de las personas empleadas que se encuentren en tratamientos oncológicos o precisen solicitar la reducción para el cuidado de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad o para el cuidado del cónyuge, con un máximo de 30 días.

A su vez los miembros pertenecientes a esta compañía disponen de unas ayudas económicas donde percibirán una cuantía en los casos de matrimonio o pareja de hecho y gratificaciones por permanencia en la compañía, de dichos acontecimientos no se hace mención a la cuantía a percibir, por el contrario si se menciona la cuantía de 250€ por nacimiento de hija o hijo, estas pagas extras se encuentran en el artículo 31.

A consecuencia de organizaciones socialmente responsables que dan un paso hacia adelante no ciñéndose al mero cumplimiento de lo establecido por los convenios colectivos o en su caso por el Estatuto de los Trabajadores, si no que aplican medidas enfocadas en mejorar el bienestar y calidad de vida de cada trabajador y trabajadora de forma individual cubriendo de esta manera sus necesidades personales. En virtud de lo mencionado numerosas organizaciones son premiadas por promocionar la igualdad de

género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, una de las organizaciones españolas que ha sido obsequiada con el sello “igualdad conciliación” entregado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, corresponde al Banco Santander SA, este sello reconoce internacionalmente el compromiso de las políticas implantadas en esta materia. La gerente en división de personas, comunicaciones y sostenibilidad del banco Santander María Eugenia de la Fuente, afirmo lo siguiente:

Tenemos el firme propósito de aportar a un mundo más inclusivo y equitativo para todos y todas, respetando las diferencias que son propias del mundo en el que nos desenvolvemos. Estamos convencidos de que impulsar equipos diversos en experiencias, perfiles, procedencias, género, edad y creencias, permitirá diseñar e implementar soluciones innovadoras y vinculantes con los clientes y la sociedad. (De la Fuente, 2021).

Los criterios que apoyan lo expuesto por la gerente y que son los pilares fundamentales de este Banco son los siguientes:

1. Promover la igualdad de oportunidades, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, edad, idioma, religión, enfermedad y discapacidad o cualquier otra índole.
2. Crear, reformar y cuidar el lenguaje, comunicación y actitudes en las relaciones humanas.
3. Facilitar y promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la mantención y mejoramiento de iniciativas que incentiven a ello.
4. Garantizar ambientes laborales seguros, previniendo el acoso laboral y sexual, entre otros.
5. Cumplir leyes y normativas referidas a la igualdad de género y la conciliación de trabajo y familia a nivel nacional e internacional.
6. Liderar y asegurar el mejoramiento continuo del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación. (Banco Santander SA, 2021).

Al hilo de lo expuesto fundaciones como MásFamilia apuestan por organizaciones más comprometidas con la conciliación a través del modelo efr empresa, esta iniciativa puede ser llevada a cabo por cualquier organización con independencia de su tamaño, de manera que las pymes que representan un porcentaje elevado de empresas en España puedan incorporar políticas de mejoras para su equipo, es por ello por lo que la fundación

les otorga ayuda para que puedan sufragar los gastos propios de estas medidas. Una de las apuestas que ofrecen es la implantación del teletrabajo como forma flexible de organización del trabajo permitiendo que estas pequeñas y medianas empresas ahorren costes en infraestructuras, además de fomentar una mayor motivación y compromiso del personal, así como la posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral (Fundación MásFamilia, 2018).

Para finalizar conviene mencionar que la fundación MásFamilia es una de las numerosas fundaciones y asociaciones existentes en el país, cada una de ellas ofrece un servicio diferente, pero comparten el mismo objetivo que es el bienestar de las personas trabajadoras mediante la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Por otro lado, las empresas también cuentan para la elaboración de los protocolos de conciliación familiar con expertos en el diseño, elaboración e implantación de los protocolos como es el caso de la consultora Concilia2.

### **3.5 Beneficios que ofrece el plan**

La conciliación no debe entenderse por las empresas como el derecho que tienen las personas trabajadoras a solicitar para poder atender las cargas familiares, sino debe enfocarse como una estrategia que permite que las organizaciones puedan aprovechar todos los recursos humanos de la empresa (proyecto Melkart 2007).

Dicha estrategia faculta contar con un plantilla más motivada y productiva obteniendo como resultado que las empresas se beneficien al aumentar la calidad de las prestaciones de servicios. A su vez Motivación y rendimiento están fuertemente ligados, a mayor bienestar y felicidad en el trabajo obtienen mejores resultados que los que trabajan con emociones negativas como indica el estudio de Moccia (2011).

Otro de los beneficios que se obtiene es la permanencia de los puestos de trabajo, es decir la reducción de la rotación de la plantilla al no tener las personas trabajadoras que finalizar la relación laboral por motivos de incompatibilidad con sus vidas personales, de esta misma manera la fluencia de absentismo es otro de los problemas a los que se haría frente debido a que afecta a numerosas empresas alterando directamente a la productividad y al desarrollo normal del funcionamiento de las tareas diarias de la organización, los motivos más frecuentes de estas ausencias se deben a la falta de motivación e identificación con la empresa.

Por un lado, la imagen es un factor relevante para la reputación de las empresas al aumentar la productividad estas empresas se vuelven más competitivas para el resto. La reputación de una empresa es definida por Moccia (2011) como “la identificación del consumidor con la imagen de la empresa/marca cuando reconoce en esta unos valores funcionales, sociales y de autoexpresión de su personalidad que le proporcionan una experiencia positiva en relación con ella”. Las medidas de conciliación familiar cada vez son más recurrentes por las empresas para garantizar no solo la permanencia y bienestar de los trabajadores y trabajadoras sino también para afianzar la relación con los consumidores.

Por otro lado, la retención del talento es otro de los beneficios que estas organizaciones obtienen al implantar medidas que facilitan a su plantilla poder desempeñar la vida laboral sin perjudicar a la personal. Los principales factores por los que las personas trabajadoras cambian de empleo son debidos a falta de valoración al no ser reconocido el trabajo que realizan, los problemas salariales cuando no se aplican correctamente las categorías profesionales y por último la conciliación familiar que en los últimos años ha ido en aumento su demanda, siendo hoy en día esta medida la más reclamada por las familias.

Para finalizar el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2016) en su estudio basado en la aplicación de buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas hace mención del concepto salario emocional donde esta definición engloba el mayor beneficio y reconocimiento que pueden obtener los hombres y mujeres en el ámbito laboral, además de ser el derecho más reclamado por los trabajadores y trabajadoras a lo largo de los años. Su definición es la siguiente:

Las medidas de conciliación de la vida laboral y personal se encuadran también dentro de lo que se conoce como salario emocional, que se puede definir como la retribución no monetaria que ofrece la empresa al personal empleado. Entre los conceptos que incluye el salario emocional están las oportunidades de desarrollo, el bienestar psicológico y el balance de vida. Es decir, asegurar que el personal se encuentra en un entorno laboral seguro, con reconocimiento y oportunidades profesionales y que puede disfrutar de todas las facetas de la vida (trabajo, ocio, familia...) (pg,9).

## **CONCLUSIONES**

A lo largo de todo el análisis se ha ido resaltando los acontecimientos en legislación laboral más importantes respecto a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal para las personas trabajadoras, cada apartado recoge los puntos más importantes que se deben tener en cuenta para implantar un protocolo de conciliación familiar en las organizaciones.

En primer lugar, es necesario resaltar que a pesar de las existentes leyes en este ámbito que se han ido mencionando a lo largo del estudio las personas trabajadoras siguen teniendo numerosos problemas para poder conciliar la vida laboral con la personal debido a que las leyes solo recogen ciertos derechos, fundamentales e importantes sí, eso es indiscutible pero no garantizan una efectiva conciliación al tener que adaptarse los trabajadores y trabajadoras a los derechos que recogen las normativas.

Respecto a lo mencionado, las considerables medidas que se han enumerado durante el estudio permiten que cada persona trabajadora pueda acogerse a ellas en función de sus circunstancias personales, de esta manera si es posible garantizar la finalidad de este estudio que es el bienestar de los hombres y mujeres en el ámbito laboral mediante la implantación de protocolos en materia de conciliación familiar. Por un lado, cada vez son más las numerosas organizaciones que apuestan por estos protocolos por considerarlos como una herramienta estratégica fundamental, pero también es cierto que no hablamos de pequeñas y medianas empresas, sino de organizaciones con grandes volúmenes de facturación al año que pueden hacer frente con los gastos propios de la implantación de un protocolo.

Al hilo de lo expuesto en el apartado anterior, a las inversiones económicas que tienen que hacer frente las empresas se suma el carácter voluntario de la implantación de estos planes de conciliación en las organizaciones, este hecho conlleva que sea en muchas de las ocasiones estas medidas ignoradas por los empresarios al no existir obligatoriedad legal de su elaboración.

Finalmente es necesario mencionar a los modelos de familias, como se puede comprobar durante el estudio se ha hablado de personas trabajadoras sin hacer distinción entre hombres y mujeres, ya que considero que la conciliación familiar, aunque durante años se les haya impuesto a las mujeres y hoy en día los porcentajes de las estadísticas sigan apuntando a las mujeres como las más demandantes de estas medidas, es un derecho

individual que ambos sexos pueden reclamar. De igual manera ocurre con las parejas o matrimonios que no desean ser padres y por ello no pueden acogerse a los beneficios que organizaciones otorga a los padres como puede ser el horario flexible o reducciones de jornada.

En definitiva, es necesario que se siga avanzando en este ámbito y que las leyes permitan una mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades individuales de cada trabajador y trabajadora, de no ser así las leyes establecidas no llegaran a cumplir su finalidad que es la de garantizar los derechos de todas las personas trabajadoras.





## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aizpuru, MX., & Rivera, A. (1994). *Manual de Historia Social Del Trabajo. Siglo XXI*
- Constitución Española de 1978. *Boletín Oficial del Estado 311, de 29/12/1978*  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado 36, 11 de febrero de 2012.*  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076)
- Directiva 92/85/CEE del consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. *Boletín Oficial el Estado 348, de 28 de noviembre de 1992.*  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-81903#:~:text=L%2D1992%2D81903-,Directiva%2092%2F85%2FCEE%20del%20Consejo%2C%20de%2019%20de,del%20art%C3%ADculo%2016%20de%20la>
- El Ministerio de Igualdad (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.*  
<https://cantabria.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000064.pdf>
- Eurofound (2012). Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo.  
<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>
- Fuero del Trabajo (1938). *Torre de Babel.*  
<https://e-torredebabel.com/fuero-del-trabajo-9-de-marzo-de-1938/>
- Fundación Másfamilia. (2019). *Conciliación.*  
<https://www.masfamilia.org/>
- Fundación Mujeres. Proyecto Melkart (2007). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas. Información práctica para integrar la conciliación en las organizaciones laborales.  
<http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3125/documento.pdf>
- Generalitat Valenciana. Conselleria de Bienestar Social (2010). *Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: consideraciones generales. Orientación para su implantación en las empresas.*  
<https://inclusio.gva.es/documents/610706/162187124/Gu%C3%ADa+conciliaci%C3%B3n/65178c60-e5d2-452d-8872-d12db50c6f21>
- INE – Instituto Nacional de Estadística.(2021). *Razones del trabajo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar.*  
[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLayout)
- Instituto de la Mujer y GPI consultores. *De la Conciliación a la Corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones.*

<https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/010-conciliacion.pdf>

Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2016). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “ Igualdad en la empresa” (RED DIE): análisis sectorial y por tamaño de empresa.*

[https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP\\_Conciliacion\\_Corresponsabilidad\\_Red\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf)

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2021). *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.*

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf)

Instrumento de Ratificación del convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado en Ginebra el 23 de junio de 1981. *Boletín Oficial del Estado 271, de 12 de noviembre de 1985.*

[https://www.boe.es/eli/es/ai/1981/06/23/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/1981/06/23/(1))

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado 164, de 10 de julio de 2021.*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

Ley 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales. *Boletín Oficial del Estado, 96, de 21 de abril de 1976.*

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373#:~:text=Se%20establece%20la%20edad%20laboral,profesional%20y%20la%20formaci%C3%B3n%20permanente.>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado 266, de 06/11/1999.*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568#:~:text=Ayuda-Ley%2039%2F1999%2C%20de%205%20de%20noviembre%2C%20para%20promover,de%2006%2F11%2F1999.>

Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín oficial del Estado 255, de 24/10/2015*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del estado 64, de 14 de marzo de 1980.*

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del estado 71, de 23 de marzo de 2007.*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Liébano, A.(2009). *La Educación en España en el Primer Tercio del Siglo XX: la situación del analfabetismo y la escolarización.*

<https://umer.es/wp-content/uploads/2015/05/n58.pdf>

- Martínez, L. (2011). *Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot*. Dialnet
- Moccia, S (2011). *Los posibles beneficios de la conciliación*. Dialnet Métricas.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3909926>
- Moreno, JR. (2003). *Materiales para la Historia de las Relaciones Laborales*. Tecnos
- Olego, A (2016). *Cómo elaborar un plan de conciliación de la vida laboral y familiar*. Concilia2.  
<https://www.concilia2.es/plan-de-conciliacion/>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. *Balance vida-trabajo*.  
<https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/>
- Ponce (2007). *La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados*. Revista empresa y humanismo.  
<https://dadun.unav.edu/handle/10171/9661>
- Real Academia española. *Conciliación de la vida laboral y familiar*  
<https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>
- Real Decreto-ley 17/1997 de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 58, de 09/03/1977.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del estado* 57, 07 de marzo de 2019.  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad. REGCON.  
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm>
- Resolución de 29 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador. *Boletín Oficial del Estado* 88, de 12 de abril de 2019.  
[BOE.es - BOE-A-2019-5539](https://www.boe.es/BOE-A-2019-5539) Resolución de 29 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador.
- Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de Grupo Asegurador Reale. *Boletín Oficial del Estado* 140, de 13 de junio de 2017.  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-6718>
- Santander (2021). *Santander se convierte en el primer banco local en obtener el sello iguala conciliación del ministerio de la mujer y la equidad de género*. Banco Santander.

<https://www.santander.com/es/sala-de-comunicacion/notas-de-prensa/2021/07/santander-se-convierte-en-el-primer-banco-local-en-obtener-el-sello-igual-conciliacion-del-ministerio-de-la-mujer-y-la-equidad-de-genero>

Servet, M. (1907). *Ley de 13 de marzo de 1900 Fijando las Condiciones del Trabajo de las Mujeres y de los Niños.*

[http://www.bergara.eus/sites/default/files/dokumentu-fitxategi/ley\\_1900\\_reformas\\_sociales.pdf](http://www.bergara.eus/sites/default/files/dokumentu-fitxategi/ley_1900_reformas_sociales.pdf)

Tobio, C. (2010.) *Cuidado E Identidad De Género: de las madres que trabajan a los hombres que cuidan. Revista Internacional de sociología. 70(2).*

[https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/18943/cuidado\\_tobio\\_RIS\\_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/18943/cuidado_tobio_RIS_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Unicef (2019) *Conciliación: ¿son los países ricos más favorables a las familias?*

<https://www.unicef.es/noticia/conciliacion-son-los-paises-ricos-mas-favorables-las-familias>

